

Zwischen dem

Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland
- Gesamttextil e.V. -, Eschborn,

in Vollmacht für seine nachstehenden regionalen Mitgliedsverbände:

Verband der Rheinischen Textilindustrie, Wuppertal

Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e.V., Münster

Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie von Hessen, Rheinland-Pfalz
und Saarland e.V., Neustadt

Verband der Baden-Württembergischen Textilindustrie e.V., Stuttgart, ein-
schließlich
der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e.V., Albstadt

Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., München

Vereinigung der Textilindustrie von Berlin e.V., Berlin

und der

Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband
Bekleidungsindustrie e.V., Köln,

in Vollmacht für die nachstehenden Verbände handelnd:

Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken
e.V., Aschaffenburg

Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., München

Verband der Bekleidungsindustrie Berlin -Brandenburg e.V., Berlin

Verband der Bekleidungsindustrie Hessen e.V., Aschaffenburg

Gesamtvereinigung Bekleidungsindustrie Niedersachsen und Bremen e.V.,
Oldenburg

Wirtschaftsvereinigung Bekleidungsindustrie Nordrhein e.V., Krefeld

Verband der Nord-Westdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Bielefeld

Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie von Hessen, Rheinland-Pfalz
und Saarland e.V., Neustadt

Verband der südwestdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Stuttgart

einerseits

und der IG Metall, Frankfurt

andererseits

wird folgender

Tarifvertrag

zur Entgeltumwandlung

geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich: Für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin-West.
- Fachlich: Für alle tarifgebundenen Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie.
- Persönlich: Für alle tarifgebundenen Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.
- Ausgenommen sind:
- in Heimarbeit Beschäftigte,
 - gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung tariflicher Entgelte zum Zwecke der Altersversorgung.

§ 3 Anspruch auf Entgeltumwandlung

- (1) Beschäftigte haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zu Gunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln.
- (2) Der Beschäftigte kann verlangen, daß seine zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4 Prozent der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart.

§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile

- (1) Der Beschäftigte kann Entgeltansprüche nach den jeweiligen Tarifverträgen umwandeln:

- a) den vollständigen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen
 - b) den Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und/oder den Anspruch auf Jahressonderzahlung
 - c) sonstige tarifliche Entgeltansprüche.
- (2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auswahl der Entgeltbestandteile im Sinne des Abs. 1 geändert werden.

§ 5 Fälligkeit

- (1) Das umzuwandelnde Entgelt wird unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als jährlicher Einmalbetrag behandelt.
- (2) Fälligkeitstermin ist der 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig ist. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer Fälligkeitstermin vereinbart werden.
- (3) Bereits umgewandelte Entgeltbestandteile, deren Beanspruchung nach den jeweiligen Tarifverträgen im Nachhinein entfällt, gelten als Vorschuss und sind dem Arbeitgeber zu erstatten.

§ 6 Verfahren

- (1) Der Beschäftigte muß den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem Ersten des Monats, in dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen.
- (2) Er kann die Entgeltumwandlung frühestens jeweils nach 12 Monaten ändern oder widerrufen, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann von diesem Verfahren abgewichen werden.
- (4) Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte zugrunde zu legen, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben hätten.

§ 7 Durchführungsweg

- (1) Der Arbeitgeber bietet dem Beschäftigten für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an und entscheidet

über die Zusageart (Leistungszusage, beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung).

- (2) Der Arbeitgeber bietet hierzu dem Beschäftigten die Entgeltumwandlung in einen der Durchführungswege des von den Tarifvertragsparteien angebotenen Versorgungswerkes an.
- (3) Der Arbeitgeber kann statt dessen den Anspruch gemäß § 3 auch durch folgende Angebote erfüllen:
 - a) Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gemäß §§ 10a, 82 ff EstG, muß der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.
 - b) Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
 - c) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, die Umwandlung in einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
- (4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 ist zu gewährleisten, daß im Rahmen des/der angebotenen Durchführungswege sowohl die nach §§ 10 a, 82 ff EStG geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist. Wird eine Direktversicherung angeboten oder vereinbart, muß sie in Kosten und Leistungen zum Zeitpunkt des Abschlusses dem Standard der vom Versorgungswerk angebotenen Direktversicherung entsprechen.
- (5) Der Beschäftigte kann entscheiden, ob er in dem/den angebotenen Durchführungsweg(en) die Förderung nach §§ 10 a, 82 ff EStG in Anspruch nehmen will oder nicht.

§ 8 Versorgungsleistungen

- (1) Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung werden erbracht
 - im Falle des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung,
 - im Falle einer Rente wegen Erwerbsminderung (Berufsunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit) sowie
 - für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer, Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters.
- (2) Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten angeboten werden:
 - Erwerbsminderung (Berufsunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit)
 - Versorgung für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer/Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters

- (3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, daß die Überschußanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

§ 9 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

- (1) Bei Einstellung von Beschäftigten, die bereits über Versorgungsanwartschaften aus dem Versorgungswerk verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten verpflichtet, diese Anwartschaften zu übernehmen, wenn er den gleichen Durchführungsweg innerhalb des Versorgungswerkes vorhält.
- (2) Im übrigen prüft der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten, ob er die Anwartschaft des bisherigen Arbeitgebers durch Übertragung des Barwertes übernimmt. Voraussetzung für die Übertragung ist, daß die Entgeltumwandlung des Beschäftigten mit dem Arbeitgeberwechsel keine Änderung der Art der Förderung erfährt.

§ 10 Insolvenzsicherung

Soweit bei Wahl eines insolvenzsicherungspflichtigen Durchführungswegs die Anwartschaften nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber die Insolvenzsicherung vor.

§ 11 Informationspflichten

Der Arbeitgeber informiert den Beschäftigten über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersversorgung, insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen, werden an den Beschäftigten weitergegeben.

§ 12 Schlußbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2002 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2006, gekündigt werden.
- (2) Anträge auf Entgeltumwandlung für das Jahr 2002 können bereits ab dem 1.12.2001 gestellt werden.
- (3) In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine freiwillige Betriebsvereinbarung vorsieht und ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, ist eine vertragliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien erforderlich.
- (4) Sofern durch Gesetzesänderungen oder Rechtsprechung auch eine Änderung des vorliegenden Tarifvertrags notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierüber verhandeln mit dem Ziel, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.

- (5) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften daraus bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.
- (6) Die Tarifvertragsparteien behalten sich den Widerruf dieses Tarifvertrages bis zum 18. Dezember 2001, 12.00 Uhr, vor.

Eschborn, den 27. November 2001

Gesamtverband der Textilindustrie in der
Bundesrepublik Deutschland,
Arbeitgeberkreis Gesamtextil e.V.,
Eschborn

IG Metall, Vorstand
Frankfurt

Bundesvereinigung der Arbeitgeber
im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V.,
Köln